

ÄLTER WERDEN.
ZUKUNFT HABEN!



WAGE-Netzwerk

**Ich soll
jetzt
mit der Zeit
gehen,
oder was...?**

Älterer ArbeitnehmerInnen in der Veränderung Führen

A vinyl record is spinning on a turntable. The record is a reddish-brown color with a bright, glowing center. A silver tonearm with a black cartridge is positioned on the right side of the record. The turntable is black with a silver outer ring. The background is dark and out of focus.

Baby Boomer

FH-Lektor

Wien

Kärnten

Peter

Tavolato

Leader-
ship

Berater/Trainer/Coach

Autor

**demotivierte
MitarbeiterInnen**

**„neue“, kooperative
Führungsstile**

**Unbesetzte
Führungspositionen**

**Überalterung
kein Nachwuchs**

Mögliche Gefahren ?

**Wissensverlust
durch Abgang**

**Verweigerung von
Kooperation**

**Veränderungen
klappen nicht**

**Innovationskraft
fehlt**

Inhomogene Teams
sind überall die Realität und die Zutat für Erfolg

Bedürfnisse und Erwartungen werden
immer differenzierter

Die Zunahme an Unterschiedlichkeit
fordert eine bewusste Kooperation

Menschen verlangen und brauchen
immer mehr Aufmerksamkeit

Die Geschwindigkeit von
Veränderungen steigt

Die Menge an Daten und Wissen
nimmt rasant zu

Neue (VUCA) Welt

volatile, uncertain, complex, ambiguous

Erfolgsfaktoren für ein solches Umfeld

Anpassungsfähigkeit

Innovationskraft

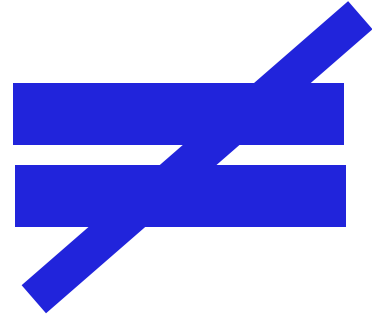
Marktintelligenz

Agilität und Flexibilität

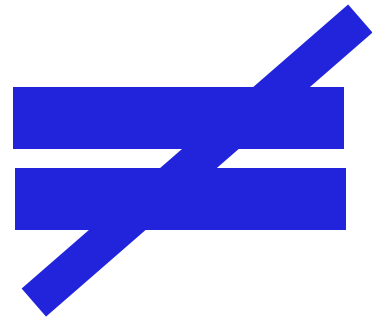
Professionelles Change Management

Starke Zusammenarbeit in sehr diversen Teams

Alter



Generation



Lebensphase

Definition

Eine Generation, ist eine Gruppe von Menschen ähnlichen Alters und Sozialisierung, die in ihrem Denken, ihren Werten, ihren Bedürfnissen und Verhaltensweisen hohe Übereinstimmungen entwickelt haben.

Historisch,
gesellschaftlicher
Generationsbegriff nach Karl
Mannheim, 1928

Generation





Traditionalisten

geb. 1933 - 47
(1933-1955)

Baby Boomer

geb. 1948 - 62
(1956-1967)



Generation X

geb. 1963 - 77
(1968-1980)



Generation Y

geb. 1978 - 92
(1981-1995)

Generation Z

geb. 1993 -
(1996-2010)





Kunden

in Pension

teilw.

und aktiv

einflussreich

Traditionalisten

Ausstieg und Aufbruch

Loyal,

Entbehrungen

zuverlässig

Verantwortung &

Harte Arbeit

Verpflichtung

**Pensionskonto?
restliche Arbeitszeit?**



Midlife-Krise

Wissen ist Macht

Herausforderung

Beziehungsorientiert

Familie

Idealismus

Workaholics

Teamwork

Immer viele
mitten im Arbeitsleben

Berufs-
Zukunftsängste

Karriere

Nullfehler

Workaholics

Digital Immigrants

lokal/regional

pragmatisch





Don't worry - I'll do it

Auswahlmöglichkeiten &

Entscheidungsdruck

**Work-Life-
Blending**

Fachkräftemangel

**jetzt nicht mehr
„die Jungen“**

**flexibel und
selbstbestimmt**

Optimismus

Digital Natives

positives Feedback

in sich unterschiedlich



A large, dark gray, stylized letter 'Z' that serves as a background for the text. It has a thick, blocky appearance with sharp angles.

Don't manage us, understand us

Nicht suchen - finden

Nicht besitzen - nutzen

neues

Kommunizieren

Spass / Sinn

Mobile Natives überall vernetzt

Realismus

Wunsch nach Strukturen

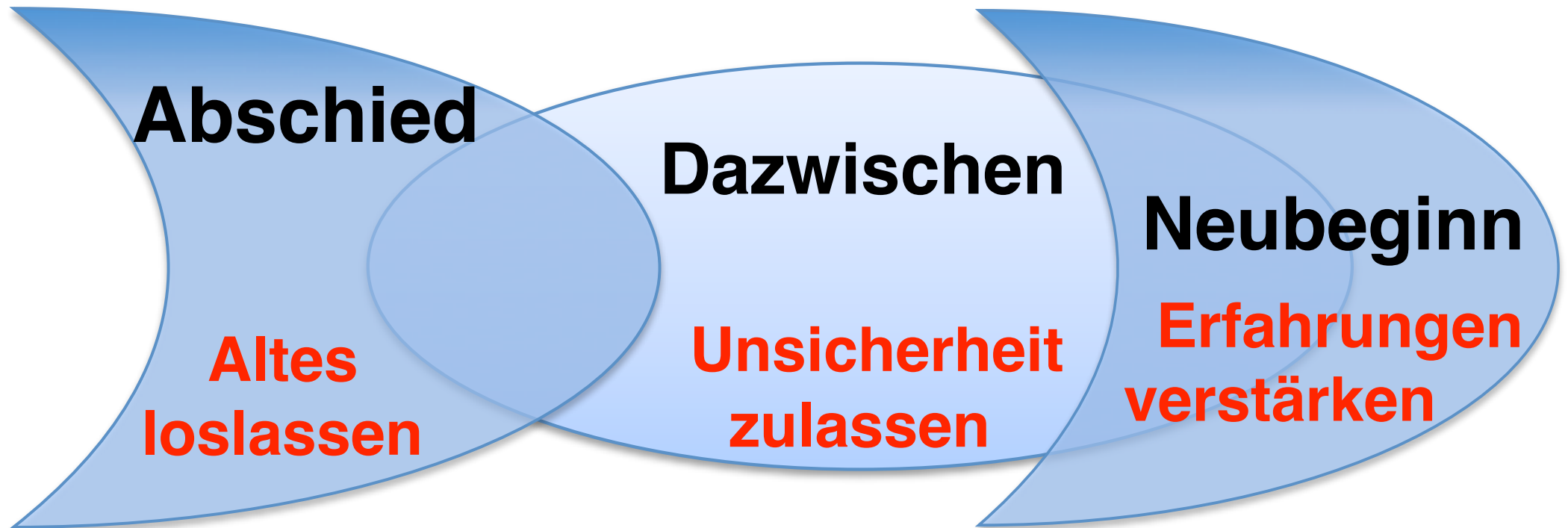
Lernen ohne Anleitung



Generations- Führungsfokus

- Bewusste die Unterschiede leben **statt** Gleichmacherei
- Auf Augenhöhe agieren **statt** Unterordnung leben
- Vielfalt fördern **statt** Gleichschaltung erzwingen
- Team **statt** Einzelkämpfer
- Gemeinsam agieren **statt** anordnen & kontrollieren
- Aufmerksamkeit zeigen **statt** Ignoranz ausstrahlen

Menschen in Veränderung



~~könnte~~

~~sollte~~

~~morgen~~

Ältere führen

~~die anderen~~

~~müssten~~

Betreiben Sie
mutige
Sensibilisierung
bei allen

So geht's!

**Schätzen Sie ihr
Wissen und ihre
Erfahrung**

**Respektieren Sie
den körperlichen
Abbau**

**Geben Sie ihnen
das Gefühl
gebraucht zu
werden**

**Erwarten Sie
nicht, dass die
neue Welt sie
begeistert**

**Holen Sie sie bei
Veränderungen
dort ab wo sie
stehen**

**Nehmen Sie ihr
eigenes
Verhalten
kritisch wahr**

**Hören Sie
geduldig ihre
Geschichten**

**Nehmen Sie ihre
Ängste im Umgang
mit neue
Technologien ernst**

**Fördern,
unterstützen &
erzwingen Sie die
Zusammenarbeit
von Jung & Alt**

Nächste Schritte ...

**Stärkung der persönliche
(Führungs-) Kompetenzen**

Sensibilisieren der MitarbeiterInnen

übergreifende Generations-Lernprojekte

**bewusstes Nutzen der
Generationsunterschiede**

Aktives Generationen-Management



Führung und Zusammenarbeit
von Baby Boomern bis zur
Generation Z


Peter TAVOLATO
LEADERSHIP CONSULTANT

www.tavalato.com
peter@tavolato.com